

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Rumah Sakit

2.1.1 Definisi Rumah Sakit

Rumah Sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, serta gawat darurat (Undang-Undang No. 44 Tahun 2009). (Supartiningsih, 2017) juga mendefinisikan rumah sakit merupakan suatu organisasi yang dilakukan oleh tenaga medis profesional yang terorganisir baik dari sarana prasarana kedokteran, asuhan keperawatan yang berkesinambungan, diagnosis dan pengobatan penyakit yang diderita oleh pasien.

Untuk mewujudkan tujuan tersebut diharapkan ketersediaan pelayanan kesehatan yang bermutu. Mutu layanan kesehatan dapat didefinisikan sebagai derajat kesempurnaan pelayanan rumah sakit untuk memenuhi kebutuhan masyarakat akan pelayanan kesehatan yang sesuai standar profesi dan standar pelayanan dengan menggunakan sumber daya yang tersedia di rumah sakit secara wajar, efisien, dan efektif serta diberikan secara aman dan memuaskan sesuai dengan norma, etika, hukum, dan sosio budaya dengan memperhatikan keterbatasan dan kemampuan rumah sakit dan masyarakat (Pedoman mutu pelayanan rumah sakit, 1994). Pada tingkat pertemuan antara penyedia layanan dan pasien, mutu pelayanan kesehatan dikendalikan oleh proses klinik serta non klinik (Beny, 2013).

2.1.2 Tujuan Penyelenggaraan Rumah Sakit Tugas Dan Fungsi Rumah Sakit

Tujuan penyelenggaraan Rumah Sakit tidak lepas dari ketentuan bahwa masyarakat berhak atas kesehatan sebagaimana dirumuskan dalam berbagai ketentuan undang-undang, salah satunya dalam undang-undang no 36 tahun 2009 tentang kesehatan. Sementara itu pemerintah memiliki tanggung jawab untuk mewujudkan derajat kesehatan yang setinggi-tingginya, dimana dengan menyediakan fasilitas kesehatan sesuai kebutuhan, dan salah satu fasilitas pelayanan kesehatan adalah Rumah Sakit. Adapun tujuan penyelenggaraan Rumah Sakit adalah seperti dirumuskan dalam pasal 3 Undang-Undang kesehatan, dimana disebutkan bahwa:“Pembangunan kesehatan bertujuan untuk meningkatkan kesadaran, kemauan, dan kemampuan hidup sehat bagi setiap orang agar terwujud derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya, sebagai investasi bagi pembangunan sumber daya manusia yang produktif secara sosial dan ekonomis.

2.1.3 Tugas Dan Fungsi Rumah Sakit

Rumah sakit memiliki tugas dan fungsi berdasarkan undang-undang No. 44 tahun 2009 tentang rumah sakit (Rikomah, 2017). Tugas rumah sakit adalah melaksanakan upaya pelayanan kesehatan secara berdaya guna dan berhasil guna dengan mengutamakan penyembuhan dan pemulihan yang dilaksanakan secara serasi dan terpadu dengan peningkatan dan pencegahan serta pelaksanaan upaya rujukan, rumah sakit juga mempunyai tugas memberikan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna. Sedangkan untuk fungsi rumah sakit adalah :

1. Penyelenggaraan pelayanan pengobatan dan pemulihan kesehatan sesuai dengan standar pelayanan rumah sakit.

2. Pemeliharaan dan peningkatan kesehatan perorangan melalui pelayanan kesehatan yang paripurna tingkat kedua dan ketiga sesuai kebutuhan medis.
3. Pelayanan pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia dalam rangka peningkatan kemampuan dalam pemberian pelayanan kesehatan.
4. Penyelenggaraan penelitian dan pengembangan serta penapisan teknologi bidang kesehatan dalam rangka peningkatan pelayanan kesehatan dengan memperhatikan etika ilmu pengetahuan bidang kesehatan.

2.1.4 Sumber Daya Manusia Di Rumah Sakit

Sumber daya yang handal sangat menentukan baik atau tidaknya pelayanan yang diberikan rumah sakit kepada pasien. Dapat dikatakan bahwa tugas serta tanggung jawab pegawai bukanlah hal yang ringan untuk dapat dipikul. Disatu sisi pegawai bertanggung jawab terhadap tugas fisik, administratif, serta instansi tempat bekerja, menghadapi kecemasan, keluhan dan mekanisme pertahanan diri pasien yang muncul pada pasien akibat sakitnya, ketegangan, kejenuhan, menghadapi pasien dengan keadaan yang sakit kritis, disisi harus lebih dituntut untuk selalu tampil profesional saat ia mengatasi pasiennya. (Wibowo,2014).

2.2 Kepemimpinan

2.2.1 Definisi Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi atau memberi model kepada pengikut melalui komunikasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Seorang pemimpin dalam organisasi harus bisa membentuk integrasi yang selaras dengan usaha-usaha di bawahnya yang juga meliputi pembinaan kerjasama, pengarahan dan dorongan semangat kerja bawahan sehingga tercipta motivasi

positif yang akan menimbulkan niat maksimal dan (kinerja) juga didukung. dengan fasilitas organisasi. untuk mencapai tujuan organisasi (Rivai, 2020).

Menurut (Robbins & P Stephen, 2011), Kepemimpinan adalah “Kemampuan untuk mensugesti suatu kelompok untuk pencapaian suatu visi atau tujuan”. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting dalam mencapai tujuan organisasi, hal ini terjadi karena menurut (Oemar, 2001) dalam Indrasari “Seseorang yang menduduki jabatan pemimpin dalam manajerial suatu organisasi.

Kepemimpinan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Hunneman, 2022). Penelitian lain dilakukan oleh (Alzghoul et al, 2018) yang mengkaji tentang hubungan manajemen, iklim tempat kerja, kreativitas dan kinerja karyawan serta peran kepemimpinan yang otentik. Hasil empiris menunjukkan bahwa kepemimpinan otentik mempengaruhi iklim, kreativitas, dan kinerja karyawan.

Kepemimpinan bias didefinisikan menjadi proses seseorang dalam melakukan perubahan untuk menjadi lebih baik dengan mempengaruhi orang lain pada sebuah organisasi tertentu. Menurut Zaccaro menyatakan bahwa dalam teori kepemimpinan, pemimpin sebagai ahli, pemecah masalah, dan membantu pengikut dalam memenuhi kebutuhan hidupnya (Demina, dkk, 2020).

Kepemimpinan adalah proses dimana seseorang atau sekelompok orang lain, menginspirasi, memotivasi, dan mengarahkan aktivitas mereka untuk mencapai sasaran dan tujuan (Nur Safitri & Kasmari, 2022).

Menurut Lussier dalam (Yohanes Arianto Budi Nuroho, 2018) Kepemimpinan dapat diartikan sebagai seseorang yang mampu menggerakkan suatu organisasi

dimana didalam organisasi tersebut ingin mencapai tujuan yang diinginkan, sebagai pemimpin di rumah sakit harus bisa menggerakkan dan memberikan arahan kepada bawahannya agar dapat mencapai target yang telah ditetapkan.

Menurut Kartini Kartono dalam (Setiawan, 2020) mengatakan jika seorang pemimpin harus dapat dipahami pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan, khususnya dalam kecakapan dan kelebihan di suatu bidang, sehingga seorang pemimpin akan mampu untuk mempengaruhi orang yang disekitarnya untuk bersama-sama melakukan rencana kegiatan, dan melaksanakannya demi pencapaian satu atau beberapa tujuan.

2.2.2 Teori Kepemimpinan

Menurut (Stephen P.Robbin, 2008) dikemukakan beberapa teori kepemimpinan yaitu :

1. Teori Perilaku

Teori ini perilaku pemimpin merupakan sesuatu yang bisa dipelajari. Jadi seseorang yang dilatih dengan kepemimpinan yang tepat akan meraih keefektifan dalam memimpin.

2. Teori Jalan Tujuan

Inti dari teori jalan tujuan adalah bahwa merupakan tugas pemimpin untuk memberikan informasi, dukungan atau sumber daya lain yang dibutuhkan kepada para pengikut agar mereka bisa mencapai berbagai tujuan. Istilah jalan-tujuan berasal dari keyakinan bahwa para pemimpin yang efektif semestinya bisa menunjukkan jalan guna membantu pengikut-pengikut mereka mendapatkan

hal-hal yang mereka butuhkan demi pencapaian tujuan kerja dan mempermudah perjalanan serta menghilangkan berbagai rintangan.

3. Teori Situasional

Kepemimpinan situasional adalah sebuah teori kemungkinan yang berfokus pada para pengikut. Kepemimpinan yang berhasil dicapai dengan cara memiliki gaya kepemimpinan yang benar.

4. Teori Sifat

Kepemimpinan membedakan para pemimpin dari mereka yang bukan pemimpin, dengan cara berfokus pada berbagai sifat dan karakteristik pribadi.

2.2.3 Gaya Kepemimpinan

Menurut (Robbins, 2006) terdapat empat macam gaya kepemimpinan yaitu sebagai berikut :

1 Gaya Kepemimpinan Kharismatik

Gaya kepemimpinan yang memicu para pengikutnya dengan memperlihatkan kemampuan heroik dan luar biasa ketika mereka mengamati perilaku tertentu pimpinan mereka.

2 Gaya Kepemimpinan Transaksional

Gaya kepemimpinan yang memandu atau memotivasi para pengikutnya menuju ke sasaran yang ditetapkan dengan memperjelas persyaratan peran dan tugas.

3 Gaya Kepemimpinan Transformasional

Gaya Kepemimpinan transformasional yakni pemimpin yang menginspirasi dan mengkomunikasikan kepada karyawan untuk melakukan tanggung jawab

yang melebihi kepentingan pribadi mereka demi kepentingan perusahaan. Kepemimpinan transformasional dapat mengubah pola pikir karyawan dari cara berpikir dengan pola lama menjadi baru dalam hal menyelesaikan masalah.

4 Gaya Kepemimpinan Visioner

Gaya kepemimpinan yang mampu menciptakan dan mengartikulasikan visi yang realistis, kredibel, dan menarik mengenai masa depan organisasi atau unit organisasi yang tengah tumbuh dan membaik.

2.2.4 Strategi Kepemimpinan

Strategi dapat diartikan sebagai generalship atau sesuatu yang dikerjakan oleh para pemimpin dalam membuat rencana untuk memenangkan perang. Menurut Jackson (2013) mengatakan bahwa kata strategi dapat digunakan dalam berbagai cara atau situasi yaitu antara lain :

- 1 Strategi adalah rencana, cara, sarana untuk pergi dari sini ke sini.
- 2 Strategi adalah pola tindakan sepanjang waktu.
- 3 Strategi adalah posisi yaitu ,mencerminkan keputusan untuk menawarkan produk atau jasa tertentu di pasar tertentu.
- 4 Strategi adalah perspektif yaitu visi dan arah.

Dari pengertian mengenai strategi di atas dapat diketahui bahwa strategi adalah sebuah cara yang dilakukan secara terencana dan terukur dengan melihat banyak macam kekuatan dan juga peluang yang ada untuk mengatasi sebuah ancaman maupun kelemahan. Strategi juga dapat dikatakan sebagai sebuah cara untuk melakukan terobosan agar tujuan yang sudah ditetapkan bisa tercapai.

2.2.5 Karakteristik Kepemimpinan

Terdapat empat karakteristik kepemimpinan menurut para ahli yaitu :

1. Visioner

Visi merupakan peluru bagi kepemimpinan visioner. Visi berperan dalam menentukan masa depan organisasi apabila diimplementasikan secara komprehensif. Dengan demikian visi terbentuk dari perpaduan antara inspirasi, imajinasi, nilai-nilai informasi, pengetahuan dan judgement. Kepemimpinan adalah hal penting dalam organisasi, karena jika sebuah organisasi memiliki kompleksitas, baik barang, jasa maupun ide, karakteristik individu yang berbeda yang tentu dapat melemahkan dan mengembangkan organisasi. (Lestari et al., 2022)

2. Rendah Hati

Kepemimpinan masa kini seorang pemimpin harus memiliki ciri-ciri seorang pemimpin yang rendah hati karena pemimpin yang rendah hati juga berkontribusi signifikan dalam mengurangi *turn over* dalam suatu perusahaan (Nielsen et al, 2010). *Turn over* karyawan dapat disebabkan oleh berbagai hal, mulai dari ketidakpuasan kondisi kerja, masalah finansial perusahaan, dan lainnya. Perlu diketahui, turnover adalah persentase karyawan keluar, baik karena mengundurkan diri ataupun dipecat. Biasanya karyawan yang mengundurkan diri melihat peluang kesuksesan di tempat lain. (Owens and Hekman, 2013) menjelaskan '*Humble Leadership*' bermakna juga *leading from the ground*, yang berarti menggerakkan dari bawah. Gaya kepemimpinan "*bottom-up*" yang menghasilkan tim supaya lebih mandiri (*self-driven*) serta

independent (*self-managing*). Bagaimana kerendahan hati dapat membantu pemimpin lebih baik pada proses transisi organisasi dalam ekonomi berkelanjutan, menghadapi berbagai tantangan sosial dan lingkungan yang kompleks.

3. Adaptif

Kepemimpinan merupakan sebuah kegiatan simultan untuk menggerakkan masyarakat supaya dapat menyesuaikan diri dengan realita atau masalah yang menantang. Dalam perjalanannya, seorang pemimpin akan menghadapi berbagai macam masalah yang dapat dikategorikan ke dalam dua tipologi, yaitu masalah teknis dan adaptif. Pergeseran dalam lingkungan organisasi seperti yang telah dijelaskan dalam bab sebelumnya membutuhkan strategi dan organisasi adaptif, yang pada gilirannya membutuhkan pendekatan adaptif terhadap kepemimpinan. Pemimpin yang adaptif menciptakan kondisi yang memungkinkan jaringan pelaku yang dinamis untuk mencapai tujuan bersama dalam lingkungan yang tidak pasti (Fridayani, 2021). Kepemimpinan adaptif merupakan suatu proses kepemimpinan informal yang terjadi melalui tindakan interaktif, ketergantungan nalar seseorang ketika mereka bekerja dan memajukan solusi baru yang memenuhi kebutuhan adaptif dari sistem. Hal ini terkait dengan dinamika CAS untuk membentuk sebuah ide-ide dan inovasi, adaptabilitas dan perubahan dalam organisasi (Plow-man, 2007). Kepemimpinan adaptif adalah kombinasi yang unik dari berbagai keterampilan, perspektif dan arah atau petunjuk yang akan mampu mengarahkan pada keunggulan yang sesungguhnya". Seorang pemimpin adaptif melibatkan kesanggupan, kemampuan, kepiawaian yang

sangat efektif di semua tempat, lingkungan dan keadaan. Seorang pemimpin yang adaptif mampu mengantisipasi segala kejadian yang mungkin timbul, mengelola masa depan dan mendorong orang lain untuk berbuat dengan cara-cara yang tepat. Hal itu berarti, pemimpin yang adaptif mampu dapat melihat tantangan dan peluang sebelum keduanya terjadi dan dapat memposisikan organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan terbaiknya (Jakaria, 2020).

4. Keterlibatan

Pemimpin harus wajib selalu terlibat dalam bekerja supaya dapat menginspirasi, menguatkan, dan menghubungkan anggotanya (Schaufeli, 2015). Kepemimpinan adalah faktor utama yang dapat mempengaruhi keterlibatan kerja karyawan sebab tingkat perilaku pemimpin tidak hanya sebagai sumber motivasi dan kepuasan bagi karyawan, namun juga dapat menciptakan lingkungan yang sehat dalam mendukung keterlibatan kerja karyawan (Abdurohhim, 2021).

2.2.6 Fungsi Kepemimpinan

Menurut Terry (Sutrisno, 2016) fungsi pemimpin dalam organisasi dapat dikelompokkan menjadi empat, yaitu :

1. Perencanaan.
2. Pengorganisasian.
3. Penggerakan.
4. Pengendalian.

Dalam menjalankan fungsinya pemimpin mempunyai tugas-tugas tertentu, yaitu mengusahakan agar kelompok dapat mencapai tujuan dengan baik, dalam

kerja sama yang produktif, dan dalam keadaan yang bagaimanapun yang dihadapi kelompok. Fungsi pemimpin dalam organisasi kerap kali memiliki spesifikasi berbeda dengan bidang kerja atau organisasi lain. Perbedaan ini disebabkan oleh beberapa macam hal, antara lain : macam organisasi, situasi sosial dalam organisasi, jumlah anggota kelompok Ghiselli & Brown (Sutrisno 2016)

Ada lima fungsi kepemimpinan yang bersifat hakiki yang perlu diketahui: (Danim, 2004).

1. Pemimpin selaku penentu arah yang akan ditempuh dalam usaha pencapaian tujuan.
2. Wakil dan juru bicara organisasi dalam hubungan dengan pihak-pihak luar.
3. Pemimpin selaku komunikator yang efektif.
4. Mediator yang handal, khususnya dalam hubungan ke dalam untuk menangani situasi konflik internal.
5. Pemimpin selaku integrator yang efektif, rasional, objektif dan netral.

2.2.7 Indikator Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan seseorang dapat dinilai dan dilihat dari beberapa indikator yang dikemukakan oleh (Kartono, 2008) adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan Mengambil Keputusan

Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap pengambilan tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat. Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan dalam pengambilan keputusan. Setiap keputusan yang diambil, haruslah sudah mempertimbangkan sebab dan akibat sehingga tidak terjadi salah dalam pengambilan keputusan.

2. Kemampuan Memotivasi

Kemampuan memotivasi adalah daya pendorong yang dapat mengakibatkan seorang karyawan untuk menggerakkan kemampuan (dalam bentuk keahlian maupun keterampilan, tenaga dan waktu) untuk melaksanakan kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menjalankan kewajiban dalam rangka proses pencapaian tujuan dan sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

3. Kemampuan Komunikasi

Kemampuan komunikasi harus dimiliki oleh setiap manusia dimuka bumi terutama oleh seorang pemimpin. Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan dalam penyampaian pesan, pikiran, ide kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut dapat memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, baik secara langsung lisan maupun tidak langsung.

4. Kemampuan Mengendalikan Bawahan

Seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk dapat membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan dapat menggunakan kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan. Termasuk dalam hal memberitahukan orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang bervariasi mulai dari nada biasa, tegas hingga mengancam. Tujuan memberitahu dengan nada yang bervariasi ini adalah agar tugas-tugas dapat terselesaikan dengan baik dan tepat.

5. Tanggung Jawab

Seorang pemimpin harus memiliki rasa tanggung jawab kepada para karyawan. Tanggung jawab dapat diartikan sebagai kewajiban dalam hal

menanggung, memikul jawab dan menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibat yang akan diterima.

6. Kemampuan Mengendalikan Emosional

Dalam memimpin sebuah organisasi atau karyawan, harus memiliki kemampuan dalam mengendalikan emosi. Emosi yang tidak stabil akan mempengaruhi keberlangsungan organisasi dalam mencapai tujuan.

2.3 Kinerja Karyawan

2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Kinerja atau performa sumber daya manusia (SDM) sebagai tenaga kerja, pada dasarnya merupakan kualitas pengetahuan, keterampilan dan sikap mental seorang pekerja. performance berakar pada kata to perform, yang berarti melakukan, menjalankan, melaksanakan dan memenuhi atau menjalankan kewajiban seseorang (Suryani *et al.*, 2017). Menurut (Marjaya & Pasaribu, 2019) Kinerja diukur dengan instrumen yang dikembangkan dalam studi yang tergabung dalam ukuran kinerja secara umum kemudian diterjemahkan kedalam penelitian perilaku secara mendasar, meliputi :

1. Kuantitas kerja.
2. Kualitas kerja.
3. Pengetahuan tentang pekerjaan.
4. Pendapat atau pernyataan yang disampaikan) perencanaan kegiatan.

Sedangkan menurut (Prawirosoentono, 2008) “Kinerja atau dalam bahasa Inggris adalah *performance*”, yaitu: hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja karyawan merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi pada periode tertentu dan relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja atau kinerja organisasi. (Gibson *et al*, 1996).

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan (Rahayu & Rushadiyati, 2021). Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya untuk mencapai target kerja. Pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan instansi atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari pegawai dapat mempengaruhi kinerja instansi secara keseluruhan. Menurut (Rahayu & Rushadiyati, 2021) kinerja adalah proses tingkah laku orang dalam melakukan pekerjaan yang menghasilkan sebuah pemikiran atau produk dalam mencapai tujuan yang dia kerjakan. Oleh karena itu guna memenuhi kepentingan tujuan yang ingin dicapai baik oleh perusahaan maupun karyawan maka perlu adanya penilaian kinerja, dalam penilaian kinerja terdapat komponen yang harus dipenuhi.

2.3.2 Teori Kinerja

Menurut (Supardi, 2016) Kinerja merujuk pada tingkat keberhasilan untuk melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik.

2.3.3 Manfaat Kinerja

Menurut (Rivai, 2013) manfaat kinerja pada dasarnya yaitu meliputi sebagai berikut :

- a. Perbaikan prestasi, dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan prestasi karyawan.
- b. Keputusan penempatan, membantu dalam promosi, perpindahan dan penurunan pangkat pada umumnya.
- c. Sebagai perbaikan kinerja pegawai.
- d. Sebagai latihan dan pengembangan pegawai.
- e. Umpan balik sumber daya manusia. Prestasi yang baik atau buruk di seluruh perusahaan mengidentifikasi seberapa baik Sumber Daya Manusianya berfungsi.

Menurut (Fahmi, 2018) kinerja merupakan hasil dapat yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi tersebut yang dapat bersifat profit oriented serta non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu.

2.3.4 Indikator Kinerja

Dalam mengetahui tinggi rendahnya kinerja seseorang, maka perlu suatu alat manajemen dalam meningkatkan kualitas pengambilan keputusan serta

akuntabilitas. Ukuran kinerja atau prestasi kerja secara umum yang kemudian diterjemahkan ke dalam penilaian sikap secara mendasar (Ismono, 2018), yaitu :

1. Hasil kerja

Hasil kerja adalah sesuatu yang dicapai seseorang dalam mencakup pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan kemampuan individu dalam memenuhi ketentuan-ketentuan yang ada di dalam pekerjaan.

2. Pengetahuan pekerjaan

Pengetahuan pekerjaan adalah kemampuan yang dimiliki seseorang dalam bekerja sehingga memiliki kompetensi yang kompleks dalam bekerja .

3. Inisiatif

Inisiatif adalah suatu tindakan yang dilakukan didasari atas keinginan diri sendiri tanpa terlebih dahulu diberitahu orang lain.

4. Kecakapan mental

Kecakapan mental adalah dimana seseorang yang memiliki kemampuan berpikir dan bertindak dalam bekerja sesuai dengan kapasitasnya dalam bekerja.

5. Disiplin

Disiplin adalah seseorang yang mengikuti tata tertib yang di lingkungan Kerja.

6. Sikap

Sikap adalah seseorang yang memiliki respon yang baik dalam bekerja dan bisa menghormati rekan kerja dan atasan.

2.3.5 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Terdapat tiga faktor utama yang bisa mempengaruhi kinerja yaitu individu (kemampuan bekerja), upaya kerja (keinginan untuk bekerja), serta dukungan organisasi (kesempatan untuk bekerja), kinerja seringkali disebut sebagai hasil, serta dapat dijadikan sebagai apa yang dihasilkan oleh seorang karyawan. Kinerja ditentukan oleh kinerja organisasi, termasuk pengembangan organisasi, rencana kompensasi, sistem komunikasi, gaya manajerial, struktur organisasi, kebijakan, serta mekanisme (Hunneman, 2022). Menurut (Robbins, 2002) berpendapat bahwa istilah lain dari kinerja merupakan output individu yang bisa diukur dari segi produktivitas, absensi, pergantian, kewarganegaraan, serta kepuasan. Sedangkan (Baron, 1990) mengemukakan bahwa kinerja pada individu dianggap sebagai prestasi kerja, hasil kerja, kinerja tugas.

Kinerja seseorang ditentukan oleh beberapa faktor, seperti kemampuan, kapasitas, diadakan, insentif, lingkungan, serta validitas (Notoatmodjo, 1992). Penilaian kinerja merupakan proses organisasi mengevaluasi atau menilai pekerjaan karyawan. Jika penilaian kinerja dilakukan dengan baik, teratur, dan benar maka dapat meningkatkan motivasi berprestasi. Pada saat yang sama, juga meningkatkan loyalitas anggota organisasi, dan jika ini terjadi, akan menguntungkan organisasi itu sendiri. Oleh karena itu, penilaian kinerja perlu dilakukan secara formal menggunakan kriteria yang sudah ditetapkan organisasi secara objektif.

2.4 Karakteristik Individu, Faktor Psikologis, dan Faktor Organisasi

2.4.1 Faktor Individual

Menurut (Satiyono & Bodroastuti, 2012) karakteristik individu mengemukakan beberapa ciri-ciri individu diantaranya sebagai berikut :

1. Jenis Kelamin.
2. Umur.
3. Masa Kerja.

2.4.2 Faktor Psikologis

Menurut (Irwan, 2019) terdapat variabel yang mempengaruhi perilaku karyawan antara lain sebagai berikut :

1. Sikap.
2. Motivasi.
3. Kepribadian.
4. Persepsi.
5. Pembelajaran.

2.4.3 Faktor Organisasi

Menurut (Gibson *et al.*, 2012), faktor organisasi merupakan faktor yang berkaitan dengan pola formal yang berasal dari aktivitas serta hubungan timbal balik antara berbagai sub unit di suatu organisasi. Faktor organisasi yang terdiri dari struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan dan imbalan. Faktor-faktor tersebut hendaknya perlu diperhatikan oleh pimpinan sehingga kinerja karyawan bisa optimal.

2.5 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 5 Penelitian Terdahulu

Peneliti	Judul	Jenis	Hasil
Indra Marjaya&Fajar Pasaribu (2019)	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Indra	Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol No. 1, Maret 2019, 129-147 ISSN 2623-2634	Pendekatan penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yang bersifat deskriptif dan asosiatif. Dari hasil penelitian ini diperoleh adanya pengaruh kepemimpinan, motivasi dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang.
Marudut Marpaung STIE (2014)	Pengaruh Kepemimpinan Dan Team Work Terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Sekjen Kemendikbud Senayan Jakarta	Jurnal ilmiah WIDYA	Hasil dari penelitian ini adalah bahwa seorang pemimpin memiliki kecerdasan, pertanggung jawaban, sehat dan memiliki sifat antara lain Dewasa, kekeluargaan hubungan sosial, motivasi diri dan dorongan prestasi serta sikap hubungan kerja kemanusiaan. Sebaliknya dalam realitas sosial modern, juga dikenal pemimpin karismatik, terutama dalam lingkungan sosial dan politik.
Dewi Sandy Trang (2019)	Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan	Jurnal EMBA Vol.1 No.3 September 2013	Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan namun tidak signifikan. Artinya, gaya kepemimpinan yang diterapkan di Perwakilan BPKP Provinsi Sulawesi Utara belum sesuai dengan harapan para karyawan.

Peneliti	Judul	Jenis	Hasil
I Putu Magna Anuraga, Desak Ketut Sintaasih & I Gede Riana (2017)	Pengaruh Kepemimpinan Dan Pemberdayaan Terhadap Motivasi Dan Kinerja Pegawai	ISSN : 2337- 3067 E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 6.9 (2017): 3291- 3324	Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja. Pemberdayaan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai dan motivasi kerja. Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja pegawai.
Irwan Pancasila, Siswoyo Haryono & Beni Agus Sulistyo (2020)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan:	Journal of Asian Finance, Economics and Business Vol 7 No 6 (2020) 387 – 397	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepemimpinan memiliki pengaruh yang lebih besar (0,263) daripada motivasi kerja (0,171) terhadap kepuasan kerja karyawan. Pengaruh kepemimpinan terhadap prestasi kerja sebesar 0,175.